أثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي
بحث تطبيقي في مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية

الدكتور سعد مهدي حسين
كلية التراث الجامعة/قسم ادارة الاعمال

المستخلص

يهدف هذا البحث للتعريف بأثر دافعية الانجاز بمكوناته المتمثلة بالطموح والتوجه نحو المستقبل والمنافسة والمثابرة والاهتمام بالتميز على الالتزام التنظيمي وأبعاده الولاء التنظيمي المسؤولية تجاه العمل الرغبة بالاستمرار بالعمل، والايمان بالمنظمة لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية من خلال الكشف عن علاقة الارتباط مابين المتغيين اعلاه ومعرفة أي نوع من هذه الابعاد موجود لديهم والتحقق أن كانت هنالك فروقات مابين دافعية انجاز والالتزام التنظيمي لعينة البحث لذا تم أختيار عينه عشوائية من (50) موظف عاملين بالمستشفى ولمختلف المستويات الادارية وتبعا لذلك أعدت استبانة لهذا الغرض لجمع المعلومات من عينة البحث وتم أستخدام بعض الاساليب الاحصائية لغرض دراسة العلاقة والاثر وأختبار الفرضيات وقد توصل الباحث الى بعض الاستنتاجات منها وجود علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز وبين الالتزام التنظيمي . كما توصل الباحث الى أدراك عينة البحث لأبعاد متغيرات البحث عبر أتفاق غالبية اجاباتهم ، كما توصل الباحث الى وجود ضعف في العلاقة بين متغيري الطموح والتوجه نحو المستقبل مع متغير المسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين ، وتبعا لذلك أوصى الباحث قيام أدارة المستشفى بدراسة أسباب ذلك والعمل على خلق ثقافة الاداء الموجه نحو النتائج المستقبلية وكذلك تعزيز دافعية الانجاز كسلوك دائمي لدى الافراد العاملين بما يقود الى تعزيز الالتزام التنظيمي وتوفير المحفزات المادية والمعنوية التي تدعم هذا التوجه .

ABSTRACT

The research aims to identifing the impact of achievement motivation with its components represented by (imbition,going forword to future, competition and excellent interesting) in distinctive success organizational obligation and its dimentions (organization loylaity,the desire of the contiuity of work, job responsibility ,to works and faith in organization)by workers in Red Crescent association hospital by discovering the correlation relationship between these two veriables and knowing which veriable they have and make sure there any different between achievement motivation and organizational obligation. The researcher chose a (50) employees as a arandom sample from a different managerial levels and use a questionnaire for this purpose to collect the information from this sample , us some statistics methods to study the impact , relationship and improve the hypotheses. The researcher has some conclutione as follow:

1-There is a statistics relationship between achievement motivation and organizational obligation.

2- Cognitive the members of the sample compenent of the veriables of the research .

3-There are a weaknees to understand the responsibility of the work that presented by the improve the relationship and its impact.

The researcher recommendation to study why this weaknees to understand the respnsibilty to work by the management of the hospital and they must creat the performance culture for future results.support the achievement motivation as permanat behaviour for the employees of the hospital by offeing the material and finance motivation.

المقدمة

الدافعية هي القوه المحركه التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين وتمثل دافعية الانجاز احد الجوانب المهمه في نظام الدوافع الأنسانية وقد برزت كأحد المعالم المتميزة للدراسه والبحث في ديناميكية الشخصية والسلوك، أذ أنها منظومة متعددة الابعاد تعمل على أثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحدد طبيعته ووجهته لأغراض التميز في أنجاز الأهداف أما الالتزام التنظيمي فهو من المفاهيم الادارية الحديثة التي لاقت أهتمام الكثير من الباحثين في موضوع السلوك والتنظيم وهذا الاهتمام قاد الى شيوعه لدى الأدارين والأكاديمين أذ ان الموظف الملتزم يكون اكثر اجتهاد في تحقيق اهداف المنظمة المنتمي اليها، وذلك لأن الالتزام هو سلوك غير ملموس نابع من الفرد ذاته نجده من خلال انتمائه للمنظمة وولائه لها وبذل الجهود لأنجاحها.

الفصل الاول منهجية البحث والتأطير النظري لدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي.

المبحث الاول :منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تظهر أهمية أي نشاط اداري متى ما كانت هنالك جهود أنسانية جماعية موجهة نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاهداف الشخصية للأفراد العاملين فيها من خلال تحقق الموائمة الداخلية مابين أهدافها وأهداف العاملين ويتم ذلك من خلال وجود أفراد عاملين يمتلكون دافعية الانجاز وذوي التزام تنظيمي لأنهم احد الوسائل الفاعلة في مجابهة التغييرات والتعقيدات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة لذا يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال عن علاقة دافعية الانجاز بنوع ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر ومستوى تأثير هذه الدافعية على التزامهم ،وتبعا لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

1- **هل هنالك علاقة بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي ؟.**
2- **هل تؤثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفى ؟**
3- **هل يوجد التزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى جمعية الهلال الاحمر وماهو نوعه؟**
4- **اي بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر أهمية لدى للعاملين في المستشفى لتحقيق اهدافها؟**

ثانياً:هدف البحث

يهدف البحث الى تعريف ادارة المستشفى والعاملين بدافعية الانجاز وتأثيرها سلباً أو أيجاباً على نوع ومستوى الالتزام التنظيمي ، أضافة الى التعريف بأبعاد (مكونات) الالتزام التنظيمي ومـــــــدى وجوده لديهم من عدمه و تحليل تأثير كل بعد من أبعاد هذا الالتزام على تحقيق التميز في عمل المستشفى،أذ يقود هذا التعريف الى تشخيص البيئة الداخلية للمستشفى بهدف تحديد عناصر القوة الضعف فيها كي تتمكن أدارتها من تقوية هذا الالتزام وتعزيزه وكذلك معالجة ضعفه بهدف التخلص منه وتقليل أثاره السلبية لكي تستطيع النمو والتطور في القطاع الذي تعمل فيه.

ثالثاً: أهمية البحث

تتحدد أهمية البحث من كون الدافعية هي المحرك الاساسي لشخصية الفرد عبر الاصرار والمثابره والتنافس لتحقيق أفضل مستوى ممكن ،وتلعب دافعية الانجاز من خلال أبعادها المتمثله بالطموح ،التوجه نحو المستقبل، المثابرة والمنافسة ، والاهتمام بالتميز الدور الاساس في عمل العاملين بأي منظمة مع الالتزام التنظيمي بأبعاده المتمثلة (بالولاء التنظيمي، المسؤولية تجاه العمل ، الرغبة بالاستمرار بالعمل ، والايمان بالمنظمة) الذي يعدّ من عناصر القوة لدى العاملين بكونه مصدر للشعور الايجابي الذي يعزز سلوكهم تجاه العمل وبالتالي انعكاسه على المستشفى وقدرتها على تحقيق أهدافها لذا فأن معرفة تأثير دافعية الانجاز على الالتزام وأبعاده وأي بعد منه اكثر تأثراً بها يمكن أدارتها من تحسين جودة الخدمات المقدمه اعتمادا على الموارد البشرية، كما أن أهمية البحث تتعلق بالتعرف على مستوى الدافعية والالتزام لدى هذه الموارد بعدها من مكونات البيئة الداخلية و للتعرف على الدور الذي تلعبه في هذه االبيئة والعمل على تطوير ذاتها وتحسين عملها وقدرتها على التكييف مع التغييرات الحاصله في البيئة الخارجية وبالتالي قدرتها على المنافسه مع مثيلاتها من المستشفيات العامله ضمن هذا القطاع .

فرضيات البحث

يمكن صياغة فرضيات البحث الرئيسة بالآتي:

1- لاتوجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

2- توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

تفرعت من هذه الفرضية الفرضيات الآتية :

أ- لاتوجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي ،

ب- توجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين ابعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي

مجتمع البحث : تم أختيار مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية لأجراء البحث الميداني من خلال أختيار عينة عشوائية من (50) موظف ومن مختلف المستويات الادارية وذوي الخبرة بالعمل وممن لاتقل

سنوات خدمتهم عن (10) سنوات والحاصلين على الشهادة الجامعية بشتى التخصصات الطبية والادارية والمحاسبية والهندسية .

المبحث الثاني التأطير النظري لمفهوم دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي وأنواعه

أولا: دافعية الانجاز: Achievement motivation

يرجع استخدام مصطلح دافعية الانجاز الى (ADLER) الذي اشار الى أن الحاجة للأنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة وهو يعبر عن رغبة الفرد بالتفوق أو المنافسة عبر قيامه بالمهام على أفضل وجه وبما يؤدي الى الانجاز بأقل كلفة وبكفاءة وسرعة وبأفضل نتيجة ،ويعد (Murray) أول من قدم مفهوم دافعية الانجاز واقتفـــى (ماكليلاند :1967) أثر موراي في تطوير نظرية دافعية الانجاز أذ أشار في نظريته الى أن الفرد الذي يمتلك دافعا عاليا للأنجاز سيكشف عن سلوك يتسم بالنشاط والحيوية وقد أشار (ماكليلاند) في نظريته الى أن عمل ذوي دافعية الانجاز العالية في أي منظمة يعمل على أشباع ثلاث حاجات هي : (الخيري: 2008: 52)

الحاجة الى الانجاز: أذ أن الافراد الذين لديهم حاجة عالية للأنجاز هم الذين يتوقون ويتطلعون االى الاعمال التي تتضمن نوع من التحدي والصعوبة.

الحاجة الى السلطة: الحاجة الى توجيه نشاطات الآخرين وظبطها ليكون الفرد صاحب نفوذ.

الحاجة الى الانتماء: أن يكون الفرد محبوباً أو مقبولاً من الآخرين ويبذل جهدا لتكوين الصداقات والعلاقات .

ثانيا: مفهوم دافعية الانجاز . Achievement motivation concept

يعرف (sutherland;1996:51) دافعية الانجاز على انها الدافعية للنجاح وتجاوز الصعوبات وتتباين من شخص الى آخر ومن ثقافة الى أخرى وتعتمد على التنشئة الاجتماعية ويعرف (سالم :2000:21) دافعية الانجاز على انها الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق لتحقيق النجاح في الاداء ، أما (الغامدي:2000:21) فيعرفها على انها سمة تفاعلية شخصية تعني رغبة الفرد في الاتقان والامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها، ويشير (خليفة:2000:97) الى أبعد من ذلك اذ يعرفها على أنها استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق اهداف معينه والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمـــــــــــن والتخطيط للمستقبل. اما (أبراهيم :2003:3) فينظر اليه على انه منظومة متعددة الابعاد تعمل على أثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحديد طبيعته ووجهته ومدته بهدف الانجاز المميز للأهداف . أما (أحمد 2007:57) فينظر اليه على انه الطاقة الحيوية الكامنه او الاستعداد الفيزيولوجي او النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا ومتواصلاً لاينتهي حتى يصل

الى اهدافه المحددة سواء كان ذلك ظاهرا أو خفياً لايمكن مشاهدته .أما الباحث فيعرف دافعية الانجاز تعريفاً اجرائيا على أنها اقتران فعال مابين الرغبة والاستعداد للنجاح الذي يولد سلوك عالي لدى الفرد لأنجاز أعمال المنظمة بتميز وبما يساهم بتقوية بيئتها الداخلية .

ثالثا:أبعاد (مكونات) دافعية الانجاز Components of Achievement motivation

1-الطموح Ambition: هو أمتلاك الحافز لبلوغ القوه وهو ذلك الشيء الذي ينمو داخل الفرد ليكسبه القدره على بذل مجهود أكبر لتحقيق الاهداف ويعرفه (ابو زياده :2001) على أنه القرار او البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل . اما الليثى (2009) فيعرفه على أنه مطلب ودافع أساسي لتحفيز النفس ودفعها للوصول الى المبتغى االذي يريد الانسان أن يحققه.

2-التوجه نحو المستقبل Going forword to future : المستقبل هو البعد الثالث من أبعاد الزمن المتمثلة ب(الماضي ، الحاضر، المستقبل) ويتحدد التوجه نحو المستقبل نتيجة عدم الرضا عن الماضي أو نتيجة شعور الفرد بأن المستقبل يحمل في طياته شيء مختلف عن الماضي وتبعا لذلك يعرفه الانصاري(2002:15) بأنه نظرة أستبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الافضل وينتظر حدوث الخير ويرنو الى النجاح .

3-المثابرة والمنافسه Competition and excellent interesting:

تشير (جابر :2013) الى أن النجاح ليس أتجاه بل هو المثابرة بالعمل لتحقيق النتائج المرجوه ولكي نقول ان الأنسان مثابر لابد أن يكون لديه هدف واضح وخطة متقنه يعبر عنها بالتقيد بها والعمل المتواصل لأنجازها. أما المنافسة فهي سباق بين الافراد والجماعات والمنظمات من اجل الحصول على بقعة جغرافية او حصة سوقية وهنالك ثلاثة عوامل تحدد المنافسه هي (بوشناف : 2002:11):

ا-عدد المنظمات التي تتحكم بالمعروض من المنتج او عدد الافراد الراغبين بالانتماء للمنظمة أذ كلما أزداد عددها أزدادت المنافسة.

ب-سهولة أو صعوبة دخول بعض المنظمات الى الاسواق او الافراد الى المنظمات فكلما تزداد السهوله تشتد المنافسة.

ت-العلاقة بين حجم المنتجات التي يطلبها الافراد في السوق وتلك الكمية التي تستطيع المنظمات تقديمها وكذا بالنسبة للأفراد الذين يمثلون قوة العمل التي تطلبها المنظمات .

4-الاهتمام بالتميز: التميز هو ألتزام العاملين بالالتزام والانظباط وأن تكون لديهم القدرة على التحكم بالتفكير والمشاعر والاحاسيس وردود الافعال وأن يكون عطائهم غير مشروط وعندما نقول الاهتمام بالتميز فهذا يعني أن الموظف المتميز يجب أن يمتلك المفاتيح الخمسة للتميز والمتمثلة (الاداء ،الانجاز، الكفاءة ، الفاعلية، العمل بمعايير التميز) والتي تؤكد على ضرورة وجود بعض المهارات لديه اضافة الى التزامه

بالدوام وبأوقات العمل والالتزام بالانظمة والقوانين ولديه القدرة على نشر المعلومات (العمقي 2013:10) .

رابعاً: مفهوم الالتزام التنظيمي Organizational commitmemt concept.

الالتزام من الناحية اللغوية يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه. (إبن منظور، 1956). ويعني كذلك في اللغة: العهد، والقرب، والنصرة، والمحبة.أما من الناحية الاصطلاحية فقد تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله، لذا يعرفه (هيجان والعوفي 2005:33) على أنه قوة تطابق وأندماج الفرد مع منظمته وأرتباطه بها، أما (Porter,et,al:2006:312) فيعرفه بأن الالتزام هو" استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة" .كما يشير الى أن الالتزام التنظيمي يمكن وصفه من خلال أعتقاد وقبول قوي لأهداف المنظمة،الاستعداد لبذل جهد قوي نيابة عن المنظمة،رغبة محددة للمحافظة على العضوية في المنظمة . ويرى (Rayan& Deci:2006) أن الافراد العاملين يميلون لأن يكونوا مدفوعين داخلياً لأداء مهمة ما عند توفر القدرة الذاتية العالية التي تشير الى أعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على أداء المهمة بنجاح وأدراك المحددات الذاتية التي تشير بأن الافراد لديهم القدرة على التحكم بقدراتهم مما يجعلهم يختارون الانشطة التي يستطيعون التكييف معها ومعالجتها بنجاح.اما (أبو النصر ، 91 ، 2007) فيشير الى الالتزام التنظيمي بأنه مصطلح يطلق على مشاعر واتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها و مدى حرصه على الاستمرار فيها ،أما (الغامدي:2010) فيعرفه على انه عبارة عن التزام الموظف لمؤسسته ويتمثل ذلك في التقييم الايجابي لها والتفاني في العمل من اجل تحقيق أهدافها التي أنشأت ،أما (Buchanan) فينظر للالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي التطابق(Identification) ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها والمساهمة أو المشاركة (Involvement) ويقصد به الاستغراق أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة. وثالثاً الولاء (Loyalty) والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

ويعرف الباحث الالتزام التنظيمي تعريفاً اجرائياً على أنه سلوك اداري يعتمده الفرد العامل من خلال ارتباطه عاطفياً بقوانين وانظمة المنظمة وبما يمكنه من العمل بهمة ونشاط لتحقيق اهدافها.

خامساً:أهمية الالتزام التنظيمي Importance of organizational commitment

تعود هذه الاهمية لعدة اسباب منها انه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل أذ يفترض أن يكون الأفراد الملتزمون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهدافها.كما أن مجاله قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظرا لكونه

سلوكا مرغوبا به من قبل المنظمات بكونه يمثل عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق مستويات عالية من الأداء. اضافة لذلك يعتبر التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشرا أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم. كما يعتبر التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة (عبد الباقي , 2005) .

سادساً: أبعاد الالتزام التنظيمي .Components of organizational commitment

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في المجال على تعدد أبعاد الالتزام الا أنهم يختلفون في تحديد هذه الابعاد.(نعساني :2001) (الأحمدي 2004). لذا نجد الجندى (2003:100) (سامي :2006) يشير الى أن أبعاد الالتزام التنظيمي هي الآتي:

1-الولاء التنظيمي : هو شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء للمنظمة وأنه جزء لا يتجزء منها وأن أهدافه تتحقق من خلالها لذا يبذل الجهود لتحقيق نجاح المنظمة ، لذا تعرفـة (العطية :2003:103) على أنه حالة توحد الفرد مع المنظمة التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها .ويشير اللوزي (2003:121) أنه لتحقق الولاء التنظيمي لابد من توافر ثلاثة ركائز هي الولاء المستمر، الولاء النفسي العاطفي، الولاء الارتباطي. أما (Aleen&mayer2004) فيشير الى أن الولاء التنظيمي يرتكز على الولاء العاطفي الذي يعكس مدى أنتماء الفرد للمنظمة لأرتباطهم مع أهدافها والسعي لتحقيقها، وكذلك على الولاء المستمر عبر تقييم الفرد للتكاليف المرتبطه بترك المنظمة ومنافع البقاء فيها وكذلك الولاء المعياري الذي ينتج عن مشاعر الالتزام الاخلاقي وشعور الفرد بالالتزام بالبقاء بالمنظمة.

2-المسؤولية تجاه العمل : المسؤولية بمعناها العام هي المؤاخذه أو التبعية وهي أحساس الفرد بالالتزام بالبقاء والعمل في المنظمة مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه له والسماح له بالمشاركة والتفاعل الايجابي مقابل الدعم الذي تقدمه المنظمة ويمكن حصر معنى المسؤولية تجاه العمل بالمسؤولية القانونية والمسؤولية الاخلاقية ، أذ أن المسؤولية القانونية تعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الذين يمكنهم ايقاع العقوبة به ، أما المسؤولية الاخلاقية فهي المسؤولية التي يشعر بها الفرد العامل تجاه الفعاليات التي يتصل بها عمله .

3-الرغبة بالاستمرار بالعمل: يشير (سامي:2006:36). الى أن الرغبة بالاستمرار بالعمل تعني الالتزام التنظيمي المستمر وتقاس درجة الالتزام بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن تحقيقها من قبل الفرد لو أستمر بالعمل فيها مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى . أن عملية أستمرار الرغبة بالعمل تتحكم بها مجموعة منها تتمثل بالعمر الزمني للفرد العامل وطول فترة الخدمة.

4-الايمان بالمنظمة: اي القناعة بأرثها ومدى توفر الفخر بالانتساب اليها عبر معرفته للخصائص التي تميز عمله فيها وحجم ونوع الاستقلالية التي سيتمتع بها بالعمل فيها وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم ومدى أحساس أو درجة تأثر الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق بعمله او مايخصه هو وكل هذا يجعله يفتخر بأنتمائه للمنظمة وعرض نشاطاتها بشكل أيجابي ،وهذا الايمان من شأنه ان يعطى طاقة للعمل بكفاءة وفاعلية لأجل نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.أما(الخشالي: 2003:217)و (Allen&Meyer,2004:122) فيرون أن ابعاد الالتزام التنظيمي هي ثلاثة تتمثل بالالتزام العاطفي ، والمعياري ، والمستمر

1- الالتزام العاطفي Affective Commitment:

أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له . كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه؛ أي هو الارتباط المحدود .وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم

2- الالتزام المعيارى Normative Commitment

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في اجراءات تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي .
وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

3-بعد الالتزام المستمر Continuance Commitment

هو الذي يظهر درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها أستناداً الى القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى .أي أن هذا ارتباط يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع و العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فسوف يستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل يحصل عليها من منظمة أخرى فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر.
ولأغراض هذا البحث سيتم أعتماد أبعاد الالتزام التنظيمي المتمثلة بالولاء التنظيمي ، المسؤولية تجاه العمل، الرغبة بالاستمرار بالعمل ،الايمان بالمنظمة .

الفصل الثاني : تحليل العلاقة والاثر واختبار الفرضيات والاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول : تحليل نتائج متغير دافعية الانجاز ومتغير والالتزام التنظيمي

اولاً: عرض وتحليل نتائج متغير دافعية الانجاز وأبعاده

سيتم في هذا المبحث عرض نتائج تحليل اجابات عينة البحث لبيانات متغير دافعية الانجاز وأبعاد (الطموح ، التوجه نحو المستقبل ، المثابرة والمنافسة ، الاهتمام بالتميز) أذ يظهر الجدول (1) الاوساط الحسابيه والانحرافات المعيارية لفقرات هذه الابعاد كما يظهر الاوساط الحسابية العامه والانحرافات المعيارية التي حصل عليها كل بعد ،كما أظهرت نتائج التحليل متغير دافعية الانجاز قد حصل على متوسط حسابي موزون (4.1) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (86%) يعكس اتفاق اجالبة عينة البحث حول أبعاد هذا المتغير.

1-تحليل استجابات العينه حول أبعاد المتغير المستقل دافعية الانجاز

1-1 تحليل متغير الطموح

يشير الجدول رقم (1) الى ان بعد الطموح اظهر وسطا حسابيا عاماً بلغ(3.8) وهو اكثر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (86%) مما يعنى توافر الطموح لدى العاملين بالمستشفى يقودهم الى العمل باندفاع لتحقيق ما مطلوب منهم وقد حققت الفقره (2) اشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف اسعى لتحقيقه بالعمل على أعلى وسط حسابي بلغ (4.4) وبأنحراف معيار(1.7%) فيما حققت الفقره (6) على اقل وسط حسابي بلغ (3.1) وبأنحراف معياري بلغ (1.5%).

2-1 التوجه نحو المستقبل

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.3) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري منخفض قدره (86%) مما يظهر دقة اجابات عينة البحث وتشير هذه النتيجة الى توفر النظرة للمستقبل لدى العاملين بالمستشفى لتحقيق أهداف المستشفى وقد حصلت الفقرة (8) أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل على اعلى وسط حسابي بلغ (4.4) وبأنحراف معياري قدره (86%) مما يعكس دقة أجابة عينة البحث فيما حصلت الفقرة (9) على أدنى وسط حسابي بلغ (3.3) وبأنحراف معياري قدره (94%) .

جدول رقم (1) تحليل نتائج الاستبانة لمتغير الطموح ومتغير التوجه نحو المستقبل

دافعية الانجاز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطموح		
1-أسعي جاهدا لتحقيق طموحاتي المستقبلية في العمل	4.1	%97
2-أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف أسعي لتحقيقه في عملي	4.44	%97
3-اشعر برغبة قوية لتحسين بعض أعمال المستشفى	3.9	%75
4-أحلم بالمركز والمكانة العالية بالمجتمع بعملي	4	%84
5-أنضمامي للعمل بالمستشفى هدف مهم في حياتي	3.7	%89
6-اشعر بالخوف والارتباك عندما اعمل امام جمهور	3.5	%46
7-لست راضيا عن عملي الحالي وارغب ان اكون بموقع أفضل	3.2	%47
متوسط الطموح	3.8	%86
التوجه نحو المستقبل		
8-أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل	4.4	%86
9-اعمل بموقعي كيفما اتفق وبدون تخطيط	3.3	%94
10-اتحمل القيام بالاعمال التي يتطلب انجازها وقتا طويلا	4.3	%87
11-أنا أجد مستقبلي بعملي بالمستشفى	4.2	%81
12- ارغب بالتضحية من اجل تحقيق هدفي في الحياة	4.3	%86
13- يهمني مواصلة العمل بالمستشفى	4.4	%87
14- اشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف اسعى لتحقيقه	4.43	%83
متوسط التوجه نحو المستقبل	4.3	%86

جدول رقم (2) تحليل نتائج الاستبانه لمتغير المثابرة والمنافسة والاهتمام بالمنظمة

المثابرة والمنافسة		
15- أفضل ممارسة عملي والتنافس فيه على أي عمل آخر	4.4	%85
16-أفضل العمل مع زميل مناسب وغير منافس بدلا من العمل مع زميل صعب لا ولكنه غير منافس	4.3	%93
17-أنجز أعمالي بالوقت المحدد قبل الآخرين	4.3	%92
18- أنا مصمم على التفوق بعملي رغم صعوبة المنافسة مع الاخرين	4.5	%84
19- اميل لقراءة نجاح الآخرين بدلا من العمل لكي اكون انسان ناجح	3.6	%81
20- أنا من النوع الذي لايستسلم بسهولة ويستطيع التنافس عند مواجهة الصعاب	4.3	%89
21- اشعر بالملل وانني موظف مهمل و لااستطيع التنافس بالعمل	2.8	114 %
متوسط المثابرة المنافسة	4	%89
الاهتمام بالتمييز		
22-أستمتع بواجباتي حتى لو أستغرقت وقت طويل	4.4	%87
23-ثقتي عالية بنفسي لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي	4.6	%87
24-أشارك بمناقشات العمل لوضع الحلول لمشاكله	4.3	%81
25- أبتعد عن الاعمال الصعبة التي فشل الآخرين فيها	4.2	%86
26-لدى الرغبة للتفوق بعملي ولا أتوقع الفشل في ما كل أريد عمله	4.4	%85
27-اعتقد أن النجاح والتفوق بالعمل يعتمد على الكفاح والتضحية	4.5	%84
28- لاأتوقع الفشل في كل ما اريد عمله	4.3	%86
متوسط الاهتمام بالتميز	4.4	%85

يظهر الجدول رقم (2) نتائج تحليل الاستبانة لمتغير المثابرة والمنافسة والاهتمام بالتميز التي كانت كالآتي:

3-1 المثابرة والمنافسة

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير(4) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبأنحراف معياري قدره (89%) مما يشير الى ان عينة البحث لديها الرغبة العالية بالمثابرة والمنافسة بالعمل وصولا لتحقيق الانجاز المطلوب للاهداف الموضوعه بعملهم وقد حصلت الفقره (18) أنا مصمم على التفوق بعملي رغم صعوبة المنافسة مع الاخرين على أعلى وسط حسابي بلغ (4.5) وبأنحراف معياري بلغ (84%) مما يعكس أتفاق عينة البحث على الاجابة فيما حصلت الفقرة (21) على أدنى وسط حسابي بلغ (2.8) وبأنحراف معياري قدره (1.1%).

4-1 الاهتمام بالتمييز

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.4) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبلغ وبأنحراف معياري قدره (85%) وتشير هذه النتيجة الى وجود التوجه نحو التميز لدى العاملين بالمستشفى وقد حصلت الفقرة (23) ثقتي عالية بنفسي لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي على أعلى وسط حسابي بلغ (4.6) وبأنحراف معياري بلغ (87%) يعكس اتفاق عينة البحث على الاجابة فيما حصلت الفقرة (25) على أقل وسط حسابي بلغ (4.2) وبأنحراف معياري قدره (86%). من الجداول رقم (2،1) نجد ان الاوساط الحسابية لغالبية الفقرات اكثر من الوسط الفرضي اي بمعنى ان الاتجاه كان ايجابياً من حيث عمل عينة البحث في المستشفى وهذا يدل على ان دافعية الانجاز تراوحت بين كبيرة جداً وكبيرة لأغلب الاجابات وقيم الانحراف المعياري كانت جيده جداً وضمن المدى.

2- عرض نتائج تحليل ابعاد المتغير التابع الالتزام التنظيمي

توضح الجداول (3،4،5،6) ،نتائج اجابات افراد العينه حول فقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي وابعاده المتمثلة بالولاء التنظيمي ، المسؤولية تجاه العمل ، الرغبة بالاستمرار بالعمل ، والايمان بالمنظمة والذي يقيس مدى توافر هذا الالتزام لدى العاملين بالمستشفى أذ بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (4.02) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (81%) وتشير هذه النتيجة من وجهة نظر العينة الى توفر الالتزام التنظيمي بأبعاده اعلاه لديهم وتظهر المتوسطات الحسابية العامة للمتغيرات الفرعية للالتزام التنظيمي ان متغير الايمان بالمنظمة قد حصل على اعلى وسط حسابي بلغ (4.15) وبأنحراف معياري قدره (85%) بينما حصل متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل قد حصل على أقل وسط حسابي (3.89) وبأنحراف معياري قدره (70%) .

1-2تحليل نتائج الولاء التنظيمي

بلغ المتوسط العام لهذا المتغير (3.97) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3%) وبأنحراف معياري قدره (79%) مما يظهر اتفاقات اجابةعينة البحث على وجود هذا الولاء لديهم تجاه المستشفى الا أنه لم يصل الى درجة عالية وقد حصلت الفقرة (1) أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد افراد المستشفى على اعلى وسط حسابي بلغ (4.34) وبأنحراف معياري قليل (78%) يشير الى اتفاق العاملين بالمستشفى على هذه الاجابة بينما حصلت الفقرة (6) على أقل وسط حسابي بلغ (3.6).

جدول رقم (3) نتائج تحليل ابعاد المتعير التابع الالتزام التنظيمي

البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الولاء التنظيمي		
1-أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المستشفى	4.34	%78
2-أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل به المستشفى رغبة قوية بالانتماء لها	3.88	%72
3-أشعر بالانتماء للمستشفى كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه	3.84	%72
4-تستحق المستشفى الاخلاص والولاء من قبل العاملين فيها	4.1	%94
5-ثقتي بأغلب العاملين بالمستشفى كبيرة.	3.98	%89
6-أعتبر مشاكل المستشفى مشاكلي الخاصة	3.6	%65
7- يمكن الحصول على مكاسب كثيرة بالانتماء للمستشفى	4	%83
متوسط الولاء التنظيمي	3.97	%79

2-2المسؤولية تجاه العمل

حصل هذا المتغير على وسط حسابي موزون قدره (4.07) وعلى أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (88%) مما يشير الى تمتع العاملين بشعور المسؤولية تجاه العمل في المستشفى وقد حصلت الفقرة (11) اقوم بأداء مهامي الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رووسائي على اعلى وسط حسابي بلغ (4.26) وبأنحراف معياري(88%) مما يشير الى تجانس اجابة عينة البحث حول الفقرة هذه بينما حصلت الفقرة (8) على أدنى وسط حسابي بلغ (3.86) .

جدول رقم (4) نتائج تحليل متغير المسؤولية تجاه العمل

المسؤولية أتجاه جهة العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
8-أشعر أن من واجبي أن أبذل قصاري جهدي لتحقيق أهداف المستشفى	3.86	%87
9-من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمستشفى	4.1	%89
10-يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على ممتلكات المستشفى وكأنها ممتلكاته	3.96	%86
11-أقوم بأداء مهامي الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رووسائي	4.26	%88
12-أشعر بالواجب تجاه المستشفى وأستمراريتها	4.2	%86
13-من واجبي كموظف فيها الحافظ على سمعتها في المجتمع	4	%97
14- المحافظة على أوقات العمل والانجاز من صميم أولوياتي	4.2	%89
متوسط المسؤولية تجاه العمل	4.07	%88

3-2 الرغبة بالاستمرار بالعمل

أظهرت نتائج تحليل هذا المتغير أنه قد حصل على وسط حسابي موزون قدره (3.89) وهو أعلى من الوسط الحسابي الموزون البالغ (3) وبأنحراف معياري يعكس مدى أتفاق أو تشتت أجابة العينه أذ بلغ (70%) وقد حصل سؤال الفقرة (18) يعتبروجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لى على أعلى وسط حسابي بلغ (4.28) وبأنحراف معياري قليل يعكس مدى تقارب اجابات عينة البحث بينما حصلت الفقرة (15) على أقل وسط حسابي بلغ (3.1) و وتعكس هذه النتيجة ضعف رغبة العاملين بالحصول على وظيفة متميزة قد تكون نتيجة لطبيعة الانظمة السائدة فيها .

جدول رقم (5) نتائج تحليل متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل

الرغبة في الاستمرار بالعمل		
15-أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المستشفى	3.1	%59
16-سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المستشفى مقابل أستمراري بالعمل بها	4.02	%82
17-يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنويا	4.04	%98
18- يعتبر وجودي على رأس عملي الحالي أستثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لي	4.28	%98
19-أرغب بالبقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة	3.84	%73
20-أتطلع للمشاركه في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح المستشفى	4.18	%89
21- الوظيفه الحالية التي اشغلها لاتتناسب ومؤهلاتي	3.76	%73
متوسط الرغبة بالاستمرار بالعمل	3.89	%70

2-4: الايمان بالمنظمة

حصل هذا المتغير على وسط حسابي موزون قدره (4.15) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبأنحراف معياري قدره (85%) وقد حصلت الفقرة (28) انا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها على أعلى وسط حسابي بلغ (4.38) وبأنحراف معياري قدره (97%) ويعكس هذا الوسط أيمان عالي لدى عينة البحث بمستقبل المستشفى بينما حصلت الفقرة (25) غبى أقل وسط حسابي بلغ (3.8) وبأنحراف معياري قدره (74%) .

جدول رقم (6)نتائج تحليل متغير الايمان بالمنظمة

الايمان بالمنظمة		
22-أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المستشفى	**4.1**	**%89**
23-أتحدث مع أصدقائي عن المستشفى بأعتزاز كأنها مكاناً رائعاً للعمل	**4.34**	**%87**
24-هناك توافقاً بين قيمي وقيم المستشفى التي أعمل بها	**4.32**	**%78**
25-أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائي أمام رووسائي بالعمل	**3.8**	**%74**
26-يتيح لي رووسائي المشاركة الفعالة في أتخاذ القرارات الاخوية مع زملائي بالعمل	**3.9**	**%71**
27-مناخ العمل الذي أعمل فيه مريح ومستقر	**4.18**	**%99**
28-أنا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها	**4.38**	**%97**
متوسط الايمان بالمنظمة	**4.15**	**%85**

ثانياُ:أختبار تأثير المتغير المستقل دافعية الانجاز بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي

تم احتساب معامل الانحدار ومعامل التحديد وقيم أختبار (F) وكانت النتائج كما موضح بالجدول رقم (7) وبما ن قيمة (β) موجبة مما يعنى ان دافعية الانجاز لها دور كبير في الالتزام التنظيمي وهذا ما اكده معامل التحديد الذي أشار الى أن (12%) من البيانات فقط لم تكن واضحة ، اما قيمة (F) فكانت معنوية بدرجة عالية .

جدول رقم (7) معاملات خط الانحدار ومعامل التحديد وقيم اختبار (F)

قيمة الثابت α	معامل الانحدار β	معامل التحديد R^2	F
5.1	1.8	0.88	70.6

ثالثاً: علاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع

يستعرض الجدول (8) نتائج احتساب معامل الارتباط بين كل بعد من ابعاد المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع ويتضح من هذا الجدول أن هنالك ارتباط سالب بين ابعاد المتغير المستقل (الطموح ،التوجه نحو المستقبل مع متغير التابع المسؤولية تجاه العمل ، فيما حقق متغير الاهتمام بالتميز مع متغير الايمان بالمنظمة على اعلى قيمة ارتباط بلغت (0.81)فيما حققت متغير المثابرة والمنافسة على أدنى معامل ارتباط بلغ (0.35، (0.23) مع متغير االمسؤولية تجاه العمل ، كما حقق متغير الاهتمام بالتميز على معامل ارتباط ضعيف مع متغير الرغبة بالاستمرار بالعمل بلغ (0.42) بينما أظهرت باقي المتغيرات المستقلة علاقات ارتباط تراوحت بين المقبول والمتوسط والجيد وقد عكست هذه الارتباطات تأثيرها على العلاقة المعنوية بينها حسبما ستظهرة نتائج (T) التي سيتم عرضها لاحقاً .

جدول (8) مصفوفة ارتباط ابعاد المتغير المستقل مع ابعاد المتغير التابع

المتغير	ابعاد الالتزام التنظيمي	الولاء التنظيمي	المسؤولية تجاه العمل	الرغبة بالاستمرار بالعمل	الايمان بالمنظمة
ابعاد دافعية الانجاز		.			
الطموح		0.79	-0.24	0.68	0.52
التوجه نحو المستقبل		0.58	-0.25	0.60	0.63
المثابرة والمنافسة		0.35	0.23	0.63	0.66
الاهتمام بالتميز		0.53	0.72	0.42	0.81

رابعاً: أختبار الفرضيات وجود العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية

سيتم في هذه الفقرة أختبار العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي وكذلك اختبار العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين ابعاد دافعية الانجاز وابعاد الالتزام التنظيمي.

1- اختبار الفرضية الرئيسة الاولى العلاقة بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي

***لاتوجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي**

***توجد علاقة أحصائية ذات دلالة معنوية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي**

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG.T	النتيجة
6.928	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة لان Tالمحسوبة اكبر من الجدولية

2- أختبار الفرضيات الفرعية العلاقة الاحصائية ذات الدلالة المعنوية بين أبعاد متغير دافعية الانجاز وأبعاد متغير االالتزام التنظيمي أذ تقبل فرضية العدم اذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية وبالعكس.

- **لاتوجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد متغير دافعية الانجاز وأبعاد متغير الالتزام التنظيمي**
- **توجد علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين أبعاد دافعية الانجاز وابعاد متغير الالتزام التنظيمي.**

أ- اختبار العلاقة بين متغير الطموح والولاء التنظيمي

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
8.927	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ب- اخنبار العلاقة بين متغير الطموح ومتغير المسؤولية تجاه العمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
1.712	2.682	0.00	قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة

ت- أختبار العلاقة بين متغير الطموج ومتغير الرغبة بالاستمرار بالعمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
6.423	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ث- اختبار العلاقة بين متغير الطموح ومتغير الايمان بالمنظمة

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
4.217	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ج- أختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والولاء التنظيمي

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
2.842	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ح- اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والمسؤولية تجاه العمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
2.178	2.682	0.00	قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديله

خ- أختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والرغبة بالاستمرا بالعمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
5.924	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

د-اختبار العلاقة بين التوجه نحو المستقبل والايمان بالمنظمة

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
5.620	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ه- أختبار العلاقة بين المثابرةو المنافسة والولاء التنظيمي

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
4.806	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

و- أختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والمسؤولية تجاه العمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
4.622	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ز- أختبار العلاقة بين المثابرة والمنافسة والرغبة بالاستمرار بالعمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
5.620	2.682	0.00	رفض فر ضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ر- اختبار العلاقة بين المثابرة و المنافسة والايمان بالمنظمة

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG T	النتيجة
7.400	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ط- أختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والولاء التنظيمي

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG.T	النتيجة
6.086	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ظ- أختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والمسؤولية تجاه العمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG.T	النتيجة
4.217	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ص- أختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والرغبة بالاستمرار بالعمل

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG.T	النتيجة
3.790	2.682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

ض- أختبار العلاقة بين الاهتمام بالتميز والايمان بالمنظمة

Tالمحسوبة	Tالجدولية	SIG.T	النتيجة
6.928	2؟682	0.00	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

المبحث الثاني : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً :الاستنتاجات

1-من خلال تحليل نتائج الاستبانة ظهر وجود علاقة معنوية ذات دلالة أحصائية بين دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي.

2-اظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لإجاباتهم عن متغير الطموح كانت مرتفعة وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق كبير بين أفراد العينة على توافر هذه الصفة بكونه جزء من ثقافتهم التي يعملون من خلالها والتي تعزز من أندفاع العاملين بتقديم أداء متميز .

3-أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لمتغير التوجه نحو المستقبل عالية مما يشير الى وجود نظرة مستقبلية جيدة للعمل بالمستشفى وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة على هذه النظرة التي تمكنهم من التأقلم مع المستجدات التي ستحدث لاحقا بالبيئة المحيطة بالمستشفى .

4-أظهرت نتائج التحليل إلى إن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات متغير المثابرة والمنافسة كانت مرتفعة وتفسر هذه النتيجة على وجود اتفاق بين أفراد العينة على أهمية المثابرة والمنافسة بالعمل الذي يعدً حافزأ مهما لانجاز الاعمال المناطة بهم وبما يحقق أهداف المستشفى ككل بتقديم خدمة طبية متميزة.

5-أظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث إلى إن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات متغير الأهتمام بالتميز كانت مرتفعة جداً وتفسر هذه النتيجة على وجود شبه اتفاق كبير جدا بين أفراد العينة على السعي إلى إيجاد تطبيق فعلي للمعرفة الخاصة بالابتكار بالعمل .

6-اظهرت نتائج التحليل لاجابات عينة البحث الى أن المتوسطات الحسابية لفقرات متغيرات الولاء التنظيمي جيدة وكذا الحال لمتغير الرغبة بالاستمرار بالعمل والمسؤولية تجاه العمل والايمان بالمنظمة جيدة مما يؤشر توفر هذا الاحساس لديهم وقد عزز ذلك الاتفاق شبه التام في اجابات عينة البحث

7-اظهرت نتائج التحليل وجود علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين متغيرات دافعية الانجاز والولاء التنظيمي والرغبة بالاستمرار بالعمل والايمان بالمنظمة .

8-اظهرت نتائج التحليل لأجابات عينة البحث عدم معنوية العلاقة بين متغيري الطموح والتوجه نحو المستقبل مع الرغبة بالاستمرار بالعمل. مما يتطلب من ادارة المستشفى دراسة اسباب ضعف هذه العلاقة وهل تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة أو المناخ اللتنظيمي السائد داخل المستشفى على هذه العلاقة .

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:

1-زيادة الاهتمام من قبل ادارة المستشفى بتعزيز العلاقة الارتباطية مابين متغيرات البحث لزيادة دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي لدى العاملين لكون المستشفى مؤسسة خدمية ذات تماس مباشر مع المواطنين الذي يطلب دقة الخدمة وسرعة الاداء

2- عقد اللقاءات الدورية مع العاملين بالمستشفى للاستماع إلى مقترحاتهم لإحداث التغيير، ووضع سياسات تشجيعية إزاء مقترحاتهم للتغيير، مع تقديم الدعم التشجيعي المادي والمالي والمعنوي لهم عند تقديمهم مقترات إيجابية .

3-قيام ادارة المستشفى بدراسة اسباب انخفاض الاحساس بالمسؤولية تجاه العمل لدى بعض العاملين وضعف علاقته مع الطموح والتوجه نحو المستقبل واتخاذ سياسات وإجراءات لتطوير الاحساس بهذه المسؤولية ولتحقق ذلك يجب عليها أن تتخذ إجراءات تساعد على تفعيل الاتصالات بين العاملين، وتبادل المعارف، وإزالة كافة العوائق بانتهاجها لسياسات جديدة في مجال التعيين والمكافآت والحوافز.

4-قيام ادارة المستشفى برسم خطط من شأنها أن تهيأ العاملين على ضرورة التجاوب السريع مع المتغيرات الجديدة عبر خلق ثقافة تنظيمية موجهة نحو النتائج تشجع وتدعم حالات الابتكار بمختلف أنواعه لكون الابتكارات التنظيمية لها دوراً مهماً وفعالاً في تفعيل مجالات دافعية الانجاز والالتزام التنظيمي،

5-إجراء بحوث مستقبلية لتشمل دراسة متغيرات أخرى لدافعية الانجاز والالتزام التنظيمي واستخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات والبيانات التي تعزز هذا التوجه.

المصادر العربية :

1-أبو العلا- محمود صلاح الدين (2009) ظغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية- غزة – فلسطين.

2-ابو زيادة- أسماعيل حابر (2001) علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى المعاقين حركياً – رسالة ماجستير غير منشورة – فلسطين .

3-الجميلي- خير الدين النجار (2012) العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي –دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني فى الانبار.

4-ابراهيم شوقي عبد الحميد- الدافعية للأنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغييرات الجوهرية لدى عينه من شاغلي الوظائف المكتبية – المجلة العربية للأدارة مجلد/23 العدد /1- حزيران 2003.

5-الجندي- عادل السيد – 2003- الالتزام التنظيمي لأستاذ الجامعة وعلاقته بفاعلية المنظمة الجامعية – كلية التربية – جمهورية منصر العربية – العدد-43- .

6-الغامدي- عبدالله بن محمد (2010) الفروق في مفهوم الذات ودافعية الانجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين وغير المحرومين من الاسرة في محافظة جدة – رسالة ماجستير غير منشورة- كلية التربية – جامعة أم القرى – السعودية.

7-الليثي- عمر -2009- مفهوم الطموح – مقالة عبر الانترنت .

8- الانصاري – بدر محمد (2002) قياس التقفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت – مجلة حوليات – كلية الاداب والعلوم الاجتماعية 23-2002- الرسالة - جامعة الكويت.

9- العمقي حذيفة – استمرار الاهتمام بالتمييز الوظيفي – مقالة عبر الانترنت .

10-احمد – محمد عوض بن حمد -2007- الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس – ط1- دار حامد للنشر والتوزويع – الاردن.

11-أمل الاحمد-2001- بحوث ودراسات في علم النفس –ط1- الرسالة للطباعة والنشر –بيروت – لبنان.

12-الخشالي – شاكر جاد الله-2003- أثر الانماط القيادية لرووساء الاقسام العملية على الالتزام التنظيمي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة- المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية مجلد/6 عدد 1 .

13- الوزري- موسى - 2003- التطوير التنظيمي – دار وائل للنشر والتوزيع – عمان – الاردن.

14-العطية- ماجدة -2003- سلوك المنظمة / سلوك الفرد والجماعة – ط1- عمان – دار الشروق للنشر والتوزيع – الاردن .

15- الخيري- حسن بن حسان بن عطاس-2008- الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من مرشدي المدارس بمراحل التعليم – رسالة ماجستير غير منشورة – جامعة أم القرى – كلية التربية السعودية.

16- الانصاري- بدر محمد (2002) قياس التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما ببعض متغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت . مجلة حوليات /كلية الآداب والعلوم الاجتماعية / الحولية / 23 – الرسالة/ جامعة الكويت .

17-بوشناف- عمار- الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية – رسالة ماجستير- غير منشورة – جامعة الجزائر – .2012

18- خليفة عبد اللطيف محمد- 2000- دافعية الانجاز – دار غريب للطباعة والنشر – القاهرة – مصر.

19- سالم- رفقة خليفة- اساليب معاملة الوالدين وعلاقتها بدافع الانجاز الدراسي لدى طالبات كليات المجتمع في الاردن- أطروحة دكتوراه غير منشورة- كلية التربية – الجامعة المستنصرية – بغداد – 2000.

20-سامي ابراهيم حنونة – 2006- قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية – عزة .

21- العوفي -محمد بن غالب -2008- الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي- رسالة ماجستير غير منشورة – كلية الدراسات العربية- جامعة نايف العربية.

22- نبيهة الجابر- 2011- المثابرة مفتاح النجاح – مقالة عبر الانترنت.

23- محمد محي الدين-يوسف قطامي- عبد الرحمن عدس(2002) اسس علم النفس التربوي- ط2- دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع- عمان –الاردن.

24-نايف علي عاصي – هدى مجيد حسين- 2008- الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني – مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد/10 العدد 3- 2008 .

المصادر الاجنبية

1-Harris,A.F;2003;Towords,cultural competence ;Exploratory study of the relation between recial and contextual performance indicotors.UN published dissertation UAS.

2-Hubert,A,et,al,;How to measure achievement motivation , Military Academy, Zurich,Switzerland;2012.

3-Lee;H.R."An empirical study of organizational jasfice as mediator of the relationship among leader member Exchange and job satisfaction organizational commentment,turnover in loding industry ;Blacks burg Virginia USA,2001.

4-Meyer, J.P &Allen,N.D" Employee commitment , survey Academic user guide. London ,ontorio camada university of western ontorio ,2004.

5-Porter ,L.w,Schmidt.k. organizational commitment a further moderator in the relationship between work stress and sain . International journal of stress management ,2007.

6-Riffial.N.A.el,at" A studay relationship between Achievement motivation in inglish mathematics at secondary. University of Sargodha- Pakistan international education stidies .Vol.4.No.3;2011.

7-Zevzen,G.Thomas ;Achievement motivation A Research paper submitted in partial fulfifment of the requirement for the master of science degree.The graduate college university of Wisconsin ;2002

8-Sulaiman .A.M & L. P.A. Continuace commitment beneficial to organization commitment performance relationship .Journal managerial psychology,Vo.115 .no.5 2001.

9-Sutherland,S."the international dictionary of psychology 2ed crossoaq publish co. N.Y

كلية التراث الجامعة

قسم ادارة الاعمال

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة

الاستبانة التي بين يديكم الكريمة الموسوم (أثر دافعية الانجاز في الالتزام التنظيمي) دراسة ميدانية في مستشفى جمعية الهلال الاحمر العراقية تهدف هذه الدراسة التعرف على دور دافعية الانجاز وتأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفى ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة يرجى تفضلكم بالاجابة على أسئلة الاستبانة دون ذكر الاسم وسيتم التعامل بسرية تامة فقط من قبل الباحث ولأغراض البحث العلمي شاكرين تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية : ..... ذكر ..... انثى...

العمر: 20-40..... 40-50...... 50 فأكثر...

سنوات العمل : 10-15.... 15-20..... 20-25... 25 فأكثر ...

المؤهل العلمي : أعدادية ..... دبلوم... بكالوريوس ... ماجستير ... دكتوراه ...

التعريفات الاجرائية :

دافعية الانجاز : منظومة متعددة الابعاد تعمل على أثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز وتحدد طبيعته ووجهتع لأغراض التميز في تحقيق الاهداف.

الالتزام التنظيمي: استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بالقيم والاهداف الرئيسة للمنظمة .

دافعية الانجاز	أتفق بشدة	اتفق	محايد	لااتفق	لاأتفق بشدة
الطموح					
1-أسعي جاهدا لتحقيق طموحاتي المستقبلية في العمل					
2-أشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف أسعي لتحقيقه في عملي					
3-اشعر برغبة قوية لتحسين بعض أعمال المستشفى					
4-أحلم بالمركز والمكانة العالية بالمجتمع بعملي					
5-أنضمامي للعمل بالمستشفى هدف مهم في حياتي					
6-اشعر بالخوف والارتباك عندما أعمل أمام جمهور كبير					
7-لست راضي عن عملي الحالي وارغب أن أكون بموقع أفضل					
التوجه نحو المستقبل					
8-أخطط نشاطاتي تجاه مستقبلي بالعمل					
9-اعمل بموقعي كيفما اتفق وبدون تخطيط					
10-اتحمل القيام بالاعمال التي يتطلب انجازها وقتا طويلا					
11-أنا أجد مستقبلي بعملي بالمستشفى					
12-أرغب بالتضحية من أجل تحقيق هدفي					
13-يهمني مواصة العمل بالمستشفى					
14-اشعر بالسعادة عندما يكون لي هدف اسعى لتحقيقه					

المثابرة والمنافسة					
15-أفضل ممارسة عملي والتنافس فيه على أي عمل آخر					
16-أنجز أعمالي بالوقت المحدد قبل الآخرين					
17-افضل العمل مع زميل مناسب وغير منافس بدلا من العمل مع شخص صعب ولكنه منافس قوي					
18-أنا مصمم على التفوق بعملي برغم صعوبة المنافسة مع الآخرين					
19-اشعر بالملل وأنني موظف مهمل ولا استطيع التنافس بالعمل					
20-أنا من النوع الذي يستسلم بسهوله عند مواجهة يعض الصعاب					
21-أميل لقراءة نجاح الآخرين بدلا من العمل لكي أكون أنسان ناجح					
الاهتمام بالتميز					
22-أستمتع بواجباتي حتى لو أستغرقت وقت طويل					
23-لدى الرغبة للتفوق والانجاز بعملي					
24-ثقتي عالية بنفسي لتحمل مسؤوليات عملي وأنجزه بشكل أفضل من زملائي					
25-أشارك بمناقشات العمل لوضع الحلول لمشاكله					
26-أتوقع الفشل في كل ماريد عمله					

27- أبتعد عن الاعمال الصعبة التي فشل الآخرين فيها					
28-أعتقد أن النجاح والتفوق بالعمل يعتمد على الكفاح والتضحية					
الالتزام التنظيمي					
الولاء التنظيمي					
1- أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المستشفى					
2-أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل به المستشفى رغبة قوية بالانتماء لها					
3-أشعر بالانتماء للمستشفى كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه					
4-تستحق المستشفى الاخلاص والولاء من قبل العاملين فيها					
5-ثقتى بأغلب العاملين بالمستشفى كبيرة.					
6- مشاكل المستشفى مشاكلي الخاصة					
7- يمكن الحصول على مكاسب كثيرة بالانتماء للمستشفى					
المسؤولية تجاه العمل					
8-أشعر أن من واجبي أن أبذل قصاري جهدي لتحقيق أهداف المستشفى					
9-من واجب كل موظف أن يحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالمستشفى					
10-يجب أن يقوم كل فرد بالحفاظ على ممتلكات المستشفى وكأنها ممتلكاته					
11-أقوم بأداء مهامي الوظيفية دون الحاجة الى مراقبة رووسائي					
12-أشعر بالواجب تجاه المستشفى					

وأستمراريتها					
13-من واجبي كموظف فيها الحافظ على سمعتها في المجتمع					
14- المحافظة على أوقات العمل والانجاز من صميم أولوياتي					
الرغبة بالاستمرار بالعمل					
15-أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المستشفى					
16-سأقبل أي وظيفة أكلف بها في المستشفى مقابل أستمراري بالعمل بها					
17-يعتبر ترك عملي الحالي والبحث عن عمل آخر مكلفاً مالياً ومعنويا					
18-يعتبر وجودي على رأس عملي الحالي أستثماراً وظيفياً جيد بالنسبة لي					
19-أرغب بالبقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة					
20-أتطلع للمشاركه في أحد اللجان التي تقدم خدمة لصالح المستشفى					
21- الوظيفه الحالية التي اشغلها لاتتناسب ومؤهلاتي					
الايمان بالمنظمة					
22-أشعر بالاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المستشفى					
23-أتحدث مع أصدقائي عن المستشفى بأعتزاز كأنها مكاناً رائعاً للعمل					
24-هناك توافقاً بين قيمي وقيم المستشفى التي أعمل بها					

25-أشعر بالاستقلالية والحرية في التعبير عن آرائي أمام روؤسائي بالعمل					
26-يتيح لي روؤسائي المشاركة الفعالة في أتخاذ القرارات الاخوية مع زملائي بالعمل					
27-مناخ العمل الذي أعمل فيه مريح ومستقر					
28-أنا مهتم بمستقبل المستشفى التي أعمل بها					